

〈判例研究〉

再一任を受けた代表取締役による 報酬決定と善管注意義務 ユーシン株主代表訴訟事件

東京地判平成 30 年 4 月 12 日・東京高判平成 30 年 9 月 26
日（金判 1556 号 47 頁以下）（確定）

藪 田 礼 子

目 次

1. 事件の概要
2. 判旨
3. 判例研究
 - 3-1. 論点① 取締役への再一任は適法か
 - 3-2. 論点② 具体的な報酬決定が善管注意義務違反・忠実義務違反になり得るか
 - 3-3. 論点③ 再一任を受けた取締役が自らの報酬決定を行ったことについて善管注意義務違反により責任を負うのはいかなる場合か
 - 3-4. 論点④ 本件報酬決定につき善管注意義務違反が認められるか
 - 3-5. 論点⑤ 本件報酬決定が株主の合理的意思に反するか
 - 3-6. 論点⑥ 他の取締役の善管注意義務違反・監視監督義務違反は認められるか
4. 結びにかえて

1. 事件の概要

- （1）株式会社ユーシン（補助参加人、以下「A社」という。）は、船舶、航空機、自動車等の部品、付属品等の製造販売とその輸出入等を目的とする東証一部上場の株式会社であり、その会計年度は毎年 12 月 1 日から翌年 11

1) 控訴審判決後、A社はミネベアミツミ株式会社の完全子会社となり（平成 30 年 11 月 7 日完全子会社化予定公表、平成 31 年 2 月 15 日公開買付開始、同年 4 月 10 日公開買付

月 30 日である。被告 Y 1 から Y 5 は、いずれも平成 26 年 3 月当時 A 社の取締役であり、このうち Y 1 は代表取締役兼社長、Y 2 は代表取締役であった（以下 Y 1 から Y 5 を「被告ら」と総称する）。

- (2) A 社は、平成 25 年 5 月、フランスの自動車部品製造販売業者 Valeo 社のアクセスメカニズム部門の事業（UAM 事業）を約 171 億円で譲り受けた。
- (3) 平成 26 年 1 月 14 日、A 社の平成 25 年 11 月期（平成 24 年 12 月 1 日～平成 25 年 11 月 30 日）（以下「第 112 期」という。）の連結業績および平成 26 年 11 月期（平成 25 年 12 月 1 日～平成 26 年 11 月 30 日）（以下「第 113 期」という。）の連結業績予想（以下「第一予想」という。）が公表された。²⁾
- (4) 平成 26 年 2 月 27 日、A 社第 112 回定時株主総会（以下「本件株主総会」という。）が開催され、取締役の報酬総額を年額 10 億円以内から年額 30 億円以内に増額するとともに、各取締役への具体的な配分を取締役会に一任することが決議された（以下「本件株主総会決議」という。）。また、同日、本件株主総会終了後に開催された第 656 回取締役会（被告らを含む取締役 7 名出席）において、各取締役が受けるべき報酬額の決定は Y 1 に一任する旨決議された。なお、本件株主総会に先立ち、取締役の報酬額改定の件の議案の内容につき取締役会で 2 度にわたり審議された。第一予想の公表日である同年 1 月 14 日に開催された第 653 回取締役会（取締役 6 名出席。但し、当時取締役ではなかった Y 3 と Y 4 は除く）においては、取締役の報酬額総額を 50 億円以内と増額するとの議案が否決されたが（ただし Y 1 と Y 5 は報酬枠³⁾の増額に賛成）、同月 28 日に開催された第 654 回取締役会（取締役 6 名出席）においては、取締役の報酬額の総額を 50 億円以内とするか 30 億円以内とするかが審議され、取締役の報酬額の総額を 30 億円以内と増額する議案を本件株主総会に付議することが可決承認された。また、

終了)、令和元年 8 月 5 日をもって上場廃止となった。

- 2) これによると、第 112 期における業績（連結ベース）は、売上高約 1084 億 7300 万円、営業利益約 17 億 9100 万円、経常利益約 15 億 3600 万円、当期純利益約 4 億円であり、第 113 期における業績予想（連結ベース）は、売上高 1450 億円、営業利益 34 億円、経常利益 16 億円、当期純利益 12 億円であった。

- 3) なお、Y 5 は、当時の A 社における唯一の社外取締役と思われる。

本件株主総会の招集通知には、第4号議案である「取締役の報酬額改定の件」の提案理由（以下「本件提案理由」という。）として次のとおり記載されていた。

「当社の取締役の報酬額は、平成24年2月28日開催の第110回定時株主総会において、取締役の報酬額総額を年額10億円以内（中略）と決議いただき、今日に至っておりますが、Valeo社からのアクセスメカニズム事業の買収等に伴う経営環境の急激な変化による取締役の役割と責任が飛躍的に増大したこと、及び第1号議案（定款一部変更の件）が原案どおり可決承認された場合、当社取締役は今後最大で20名まで増員される可能性があること、その他諸般の事情を考慮いたしまして、貢献度に見合った報酬を支払えるようにするという観点から、取締役の報酬額総額を年額30億円以内（中略）と改めさせていただきたいと存じます。なお、かかる報酬額総額の改定は、改定後の報酬額総額に従って報酬額を急増させることを企図したのではなく、将来の取締役の増員への対応や取締役の貢献意欲や士気を高めることに主眼を置くものであって、実際の取締役の報酬額の決定は、当該時点における当社の売上及び利益その他諸般の事情を考慮の上行う予定です。（以下略）」

- (5) Y1は、第113期の取締役の報酬額の総額を28億4996万6700円（うち、Y1の報酬は計26億0500万2000円（基本報酬7億7500万2000円、平成26年3月支払分の賞与15億円、平成27年2月支払分の賞与3億3000万円））とする素案（以下「本件役員報酬素案」という。）を作成し、その内容はA社管理本部の従業員が知るところとなった。当該従業員は、平成26年3月1日頃、その内容をY2に報告した。
- (6) 平成26年3月6日、Y1以外の取締役及び管理本部の従業員は、本件役員報酬素案について協議し（以下「本件協議」という。）、第113期におけるY1の特別手当は3億円にとどめ、Y1の報酬総額は14億円程度とするのが妥当であるとの結論に達し、Y2は、Y1に対し、当該結論を電話で伝えた。
- (7) Y1はY2から上記電話を受けた後、自らの第113期の取締役報酬について、基本報酬を本件役員報酬素案のとおりとし、賞与を既に支払を受けた⁴⁾

約3億円とし、特別手当を3億円（総額約14億円）とすることを定めた（以下「本件報酬決定」という。）。なお、この時点において、UAM事業の業績は、平成25年度（実績）は円換算で約11億7000万円の赤字であったものの、平成26年1月～同年12月には収益改善が進み約10億6000万円の黒字を出すことが予定されており、実際、第113期におけるUAM事業の営業利益は約6億9100万円の黒字であった。

- （8）平成26年3月25日、第657回取締役会が開催され、Y2の指示により管理本部が作成した資料（以下「本件部内検討資料」という。）が配布されて議論された結果、同資料の「採るべき方法」のうちC案を採用することとし、Y1もこれを了承した。なお、本件部内検討資料には「第113期…の役員報酬を本件株主総会で承認された枠の30億円に近い額にした場合、今期の決算では損失が出る可能性が高いことを前提にすれば」、「本件株主総会決議が取り消されるリスク」や「A社の株主又は監査役が、当該報酬決定に関与した取締役に対し、善管注意義務違反を理由とする損害賠償請求訴訟を提訴するリスク」などの「法的なリスク」が生じるとして、「採るべき方法」として以下の3つの提案が記載されていた。

「（A案）Y1に今期は3億円の支払にのみとどめることを了承してもらい、次回取締役会までに取締役報酬についての基準を作成し、同取締役会において、Y1の同意の下、取締役の報酬の決定を基準の範囲内でY1に一任する旨の決議をする。

（B案）次回取締役会において本件取締役会決議を取り消す旨の決議をし、取締役会が各取締役の報酬を決定する。…実現は困難

（C案）Y1に、今期は3億円の支払のみにとどめ、次期以降でUAMの統合が軌道に乗り、十分な利益が確保されるようになった段階で、Y1の報酬増額を実施することを了承してもらう（議事録に明記する。報酬基準は作成しない。）。」

また、本件部内検討資料には、「法務部の見解」として「平成26年11月期

4）本判決では、同年（平成26年）3月7日に、Y1に対して3億円が源泉徴収所得税額を差し引いた上で振込送金された旨認定されている。

(第113期)においては、Y1に対して既に支払済みの特別手当3億円以上の報酬増額の決定(支払)を行うのは避けるべきであると考え。」と記されていた。

- (9) 平成26年4月14日、第113期の連結ベースの業績予想について、第一予想が修正され、売上高1500億円、営業利益34億円、経常利益15億円、当期純利益5億円とする予想(以下「第二予想」又は「本件業績予想」という。)が公表された。
- (10) 平成28年2月26日、第114回定時株主総会が開催され、被告らを含む合計11人を取締役に選任する旨の決議がされた。後述のXを含む株主から、次の取締役報酬に関する議案(以下「本件各株主提案」という。)が提案されたが、第6号議案は賛成率15.37%、第8号議案は同じく4.51%でいずれも否決された。

第6号議案：取締役の報酬額総額を年額5億円以内(中略)とする。

第8号議案：定款に以下の条文を加える。

「株主に虚偽の事実を提示して得た株主総会決議に基づき、報酬を受け取ったときは、取締役はこれを会社に返還しなければならない。」

- (11) 平成28年6月、第113期におけるY1の報酬につき、その前期(第112期)の報酬からの増額分に相当する5億7100万円がA社の損害であり、被告らを含む取締役7名は連帯してA社に対し賠償すべきであるとして本件株主代表訴訟が原告Xにより提起され、平成30年4月12日、Xの請求を棄却する本判決が下された。控訴審判決も、本判決とほぼ同趣旨で控訴を棄却し、X敗訴で確定した。

2. 判旨(東京地判平成30年4月12日・金判1556号47頁)

- (i) 「…A社においては、本件株主総会決議により、取締役の報酬額の総額を30億円以内にするるとともに各取締役への具体的な配分を取締役会に一任することが定められ、本件取締役会決議により、各取締役の具体的な報酬額の

5) 平成28(2016)年9月12日付「株主代表訴訟に係る公告」による。

決定はY 1 に再一任すると定められたことが認められるところ、上記各決議により、Y 1 に対し、総額 30 億円の範囲内で各取締役の具体的な報酬額の決定を再一任すること自体は、会社法 361 条 1 項に反するわけではないと解するのが相当である（最高裁昭和 30 年（オ）第 177 号同 31 年 10 月 5 日第二小法廷判決・裁判集民事 23 号 409 頁参照）。」

- (ii) 「もっとも、このような再一任を容認すると、本来、会社の取締役会ないしその構成員である取締役が果たすべき代表取締役の業務執行の監視監督の機能が働かない状況の下で、再一任を受けた代表取締役は自らの報酬額まで決めることになることを考慮すると、取締役会から各取締役の報酬額の決定を再一任された取締役は、具体的な報酬額を決定するに当たり、他の職務を遂行する場合と同様、善管注意義務（会社法 330 条、民法 644 条）及び忠実義務（会社法 355 条）を尽くす必要があり、これらの義務に違反して会社に損害を与えたときは損害賠償義務を負うと解するのが相当である。」
- (iii) 「…本件提案理由に記載されている報酬額の総額の上限引上げの理由は、…将来の取締役の増員への対応や取締役の貢献意欲等の高揚のみを目的としたものではない。そして、…Y 1 のした各取締役の報酬額の決定（本件報酬決定を含む。）が、本件報酬決定時点における売上及び利益を考慮しないでされたということもできない。これらの事情に徴すると、仮に、本件株主総会決議に賛成した株主の合理的意思が本件提案理由の記載と一致するとしても、本件報酬決定が…株主の合理的意思に反するものであると断ずることはできないところである。

のみならず、…本件報酬決定は本件提案理由に反してY 1 に対し高額の報酬を支払うものであるとの認識を前提として、Xを含む株主から提案された本件各株主提案が、いずれも低い賛成率しか得られずに否決されたことが認められるから、これらの事情によれば、（本件株主総会決議がされた時点と本件各株主提案が否決された時点とで株主構成が異なる可能性があることを考慮しても）Xの主張するとおりの株主の合理的意思なるものが認められるかにつき疑問があるといわざるを得ない。」

- (iv) 「…取締役会から各取締役の報酬額の決定を再一任された代表取締役が、具

体的な報酬額を決定するに当たり、善管注意義務及び忠実義務を負うことは、前記認定・説示のとおりであるものの、各取締役の業績や活動実績をどのように評価し、当該取締役に對してどの程度の報酬を支給すると決定するかといったことは極めて専門的・技術的な判断である上、こうした評価・決定により、取締役をどのように監督しあるいは取締役にインセンティブを付与するかといった判断自体、会社の業績に少なからず影響を与える経営判断であるから、取締役会ないしそこから再一任を受けた代表取締役はそうした評価・決定をするにつき広い裁量を有するものと解されること、取締役が上記の評価・決定に当たり適切に権限を行使したか否かは、基本的には、株主総会における取締役の選任・解任の過程を通じて、株主が決すべきものであることからすると、本件において、Y 1 は、本件報酬決定に至る判断過程やその判断内容に明らかに不合理な点がある場合を除き、本件報酬決定を行ったことについて善管注意義務違反により責任を負うことはないと解するのが相当である。」

- (v) 「これを本件についてみるに、…Y 2 らは、…特別手当として 15 億円を支給した場合のリスク等を踏まえて協議をした結果、Y 1 の特別手当は 3 億円に、報酬総額は 14 億円程度にそれぞれとどめるのが妥当であるとの結論に達したこと、Y 1 は、Y 2 らから、上記協議結果を伝えられ、上記協議結果に沿った報酬決定（本件報酬決定）をしたことが認められるから、これらの事情によれば、Y 1 は、少なくとも本件部内検討資料に記載されているような、15 億円を支給する場合のA社のリスクや特別手当の金額の妥当性等を十分検討した上で、本件報酬決定をしたものである。」

「また、…A社は、本件業績予想において、平成 26 年 11 月期（第 113 期）の業績につき、売上高が前年度の約 1.5 倍の 1500 億円、営業利益が前年度の約 2 倍の 34 億円等と予想していることが認められるから、A社は、本件業績予想の約 1 か月前である本件報酬決定の時点においても、平成 26 年 11 月期（第 113 期）の業績（売上高及び営業利益）が少なくとも前年度を上回ると予想していたと推認するのが相当である。実際、…平成 26 年 11 月期（第 113 期）の売上高及び営業利益（実績）は、…いずれも本件業績予想と近似したものとなっている。」

「…A社の同期〔注：第113期〕の実績は、経常利益及び当期純利益が本件業績予想を下回っているが、その主たる原因は、急激な円安進行に伴う為替関連の営業外費用の計上や自動車部品に関する製品補償引当金繰入額の特別損失への計上にあったことが認められ、本件報酬決定時点では予測困難な事情によるものであったといえるから、このような本件業績予想と実績との齟齬をもって、同時点における予想ないし予定が不相当であったとまでは評価することはできない。」

「…Y1は、…平成26年11月期（第113期）の業績の予想ないし予定を…何ら考慮せずに本件報酬決定を行ったことをうかがわせる事情は見当たらない。」

「さらに、…Y1がこのような〔注：報酬額の〕増額に見合うだけの貢献をしていなかったと認めるに足りる証拠はな…い。」

「また、…第653回取締役会及び第654回取締役会においては、必ずしも取締役が増員した場合や取締役の働きによりA社に利益がもたらされた場合に限って報酬増額を認めることが確認されたわけではないことが認められるから、Xの主張はその前提を欠くものである。」

「以上によれば、…本件報酬決定に至る判断過程やその判断内容に明らかに不合理な点があるということはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。」

- (vi) 「…Y1は本件報酬決定をするに当たり、A社の取締役として負うべき善管注意義務に違反したとはいえない以上、Y1以外の被告らが、本件報酬決定に関して監視監督義務違反による責任を問われることはないというべきである。」

「仮に、Y1以外の被告らが本件報酬決定に関連する何らかの善管注意義務ないし監視監督義務を負うとしても、…Y1以外の被告らは、Y1が著しく不合理な報酬決定をしないよう相応の働きかけをしたということができ、…A社の業績等にかんがみれば、上記の働きかけ（上記被告らが、Y1の特別手当について3億円が妥当であることを前提とした意見を述べたことを含む。）が善管注意義務ないし監視監督義務に違反すると評価することもできない。」

3. 判例研究

ユーシン株主代表訴訟事件判決、すなわち、東京地判平成 30 年 4 月 12 日・金判 1556 号 47 頁（以下「本判決」という。）及び東京高判平成 30 年 9 月 26 日・金判 1556 号 59 頁（以下「控訴審判決」という。）は、特に再一任を受けた取締役による具体的な報酬決定が善管注意義務違反になり得ることを述べるとともに、かかる報酬決定が善管注意義務違反となる場合の基準を示した点において重要な意義を有するものである。この事件の判決に対しては、多数の評釈が提示されているが、さらに、論点相互の関係について整理の必要性、特に事実認定について考察の余地があるように思われ、ここに判例研究のテーマとして取り上げた次第である。なお、控訴審判決は第一審判決である本判決の内容とほぼ同じであり、他方、主な論点は本判決に含まれていることから、本稿においては第一審判決である本判決を取り上げることとする。また、本件は指名委員会等設置会社の事例ではなく、会社法 361 条の適用は排除されない（会社法 404 条 3 項参照）。

さて、本判決に含まれる論点は、株主総会決議に基づき具体的な報酬決定について一任された取締役会が特定の取締役（本件では代表取締役兼社長である Y 1）にその決定を再一任した場合において、かかる再一任を受けた取締役の

6) 本判決を解説するものとして、伊藤靖史「取締役報酬額の決定と善管注意義務〔上〕〔下〕」（商事法務 2178 号 4 頁、同 2179 号 19 頁、2018 年）（以下「伊藤・評釈〔上〕」又は「伊藤・評釈〔下〕」という）、弥永真生「取締役報酬決定と善管注意義務」（ジュリスト 1520 号、2018 年）2 頁、石山卓磨「取締役の報酬決定と善管注意義務」（税経システム研究所、Monthly Report No.124、2019 年）8 頁、鳥山恭一「総会が決議した上限額の範囲内において自己の報酬額を決定する取締役の忠実義務」（法学セミナー 775 号、2019 年）119 頁、吉井敦子「報酬額決定にかかる代表取締役への再一任と取締役の善管注意義務違反」（金融・商事判例 1583 号、2020 年）2 頁、控訴審判決を解説するものとして、高橋英治「取締役報酬の相当性の審査」（法学教室 462 号、2019 年）154 頁、高橋均「取締役報酬額一任による決定と善管注意義務」（ジュリスト 1537 号、2019 年）115 頁、木下崇「取締役会決議により一任を受けた代表取締役による報酬の決定と善管注意義務」（新・判例解説 Watch Vol.25、2019 年）129 頁、畠田公明「取締役の報酬総額の具体的配分の決定を再一任された代表取締役が決定した具体的な報酬額の相当性の判断」（私法判例リマックス第 60 号、2020 年）86 頁、矢崎淳司「取締役報酬額の決定と善管注意義務」（法学会雑誌 60 巻 2 号、2020 年）257 頁がある。

自己に関する具体的な報酬決定につき、(1) そもそも取締役への再一任は適法か（論点①、判旨 (i)）、(2) 適法であるとしても、具体的な報酬決定が善管注意義務違反・忠実義務違反になり得るか（論点②、判旨 (ii)）、(3) 再一任を受けた取締役が自らの報酬決定を行ったことについて善管注意義務違反により責任を負うのはいかなる場合か（論点③、判旨 (iv)）、(4) 本件報酬決定につき善管注意義務違反が認められるか（論点④、判旨 (v)）である。なお、本判決では、論点③・④の前に、(5) 本件報酬決定が株主の合理的意思に反するか否かについても問題とされている（論点⑤、判旨 (iii)）。しかし、論点⑤は控訴審判決ではとりあげられていないことから、論点③・④の後に論じることとする。

さらに、当該取締役以外の取締役につき、当該取締役についての具体的な報酬決定について善管注意義務違反ないし監視監督義務違反を負うか（論点⑥、判旨 (vi) 参照）も問題とされている。

以下、順に検討する。

3-1. 論点① 取締役への再一任は適法か

本件は、各取締役の具体的な報酬額の決定に関する基準（報酬基準）がない⁷⁾場合において、株主総会決議に基づき具体的な報酬決定について一任された取締役会が、さらに社長にその決定を再一任した事案である。取締役への再一任について、通説は、取締役の報酬総額の限度額が株主総会決議により定められている限り会社を害するおそれはなく、取締役への再一任は適法であるとして⁸⁾おり、本判旨 (i) も、再一任について一律に会社法 361 条に反しないとする。これは、同条の趣旨を「株主のものである会社財産から流出する限度を」株主に「自ら決めさせること」⁹⁾であると解し、かつ、本件をかか¹⁰⁾る限度内での「配

7) 本判決からは報酬基準の存否は不明であるものの、本件部内検討資料のC案において「報酬基準は作成しない」とされていることなどからも、A社にはそもそも報酬基準が存在しなかったことがうかがわれる。

8) 学説の状況については、落合誠一編『会社法コンメンタール8 ― 機関 (2)』(商事法務、2009年)〔田中亘〕145頁以下、166-167頁。

9) 矢沢惇「取締役の報酬の法的規制」『企業法の諸問題』(商事法務研究会、1981年) 225頁、241頁。

10) 「高額の報酬が株主の利益を害する危険を排除することにある」とする見解（江頭憲治

分」の問題にすぎないと捉えることを前提とするものであるといえる。そして、再一任を認める必要性としては、個人別の報酬額が明らかになるのを避けること等が挙げられている¹¹⁾。

しかし、個人別の報酬額が明らかになることを避けることの是非についての議論は措くとしても、株主総会で定められた報酬総額の限度額（の増額）が一定条件の下でのものである場合には、その一定条件に見合った取締役全員の報酬総額の決定は、株主総会から直接一任された取締役会において行うべきである。退職慰労金等の「報酬等のうち額が確定していないもの」については「具体的な算定方法」（会社法 361 条 1 項 2 号）を定款又は株主総会において定めることとされているが、いわゆる固定報酬や賞与については、「報酬等のうち額が確定しているもの」（同 1 号）として、具体的な算定方法を定めることなく、報酬総額の限度額を定款又は株主総会で定めることが実務上許容されている。しかし、株主総会で定められた報酬総額の限度額に実質的に条件が課されており、その条件の成就も含めた判断に大幅な裁量の余地がある場合には、退職慰労金等の場合に準じて算定方法を株主総会又はその一任を受けた取締役会で定めるか、又は、少なくとも取締役会でその条件に見合った取締役全員の報酬総額を決定すべきとするのが会社法 361 条の趣旨であると解される。したがって、少なくとも報酬基準がない場合において、再一任することは、361 条の趣旨を没却することになりかねず、認められるべきではない¹²⁾。

郎『株式会社法第7版』（有斐閣、2017年）451頁）も同趣旨であるといえる。

11) 田中・前掲注8)166頁。

12) 近時の再一任について否定的な見解の例として、伊藤靖史「取締役・執行役報酬の相当性に関する審査について」（同志社法学 58 巻 5 号、2006 年）1729 頁（以下「伊藤・相当性」という）、1745 頁、津野田一馬『役員人事の法制度』（商事法務、2020 年）753-754 頁、東京弁護士会法律研究部会社法部「取締役の報酬規制に関する一考察」（法律実務研究第 34 号、2019 年）26 頁〔アロン・J・トーマス〕、34-37 頁。また、伊藤靖史『経営者の報酬の法的規律』（有斐閣、2013 年）268-269 頁は、報酬基準がある場合においても再一任は「望ましい実務からは遠いといえるだろう」とする一方、石山・前掲注6)11 頁は、上場企業において役員報酬の支給基準もないまま再一任すること自体が問題であるとする。ただし、これらの見解は必ずしも再一任が 361 条に反するとするものではない（むしろ取締役会の監督機能を害することを理由に再一任を否定する見解は、再一任は 361 条には反しないことを前提としているようにも思われる）。もともと、導入は見送られた

また、再一任が361条に反しないことの理由として本判決が挙げる最高判昭和31年10月5日の事案は、社長と専務取締役の報酬合計額として取締役会が定めた一定の金額を両名間で文字通り「配分」することについて社長に再一任した事案であり、本件のように取締役会で何ら具体的な金額を決定することなく代表取締役に具体的な報酬額の決定について再一任した事案ではない。¹³⁾したがって、再一任を認める理由として同判決を挙げることに疑問がある。

さらに、A社の有価証券報告書（第113期を含む）には、「役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針内容及び決定方法」につき、遅くとも第109期以降一貫して、「取締役の報酬については、株主総会の決議によって決定した取締役の報酬総額の限度額内において、会社業績等を勘案し、取締役会で決定しております。」として、具体的な報酬決定の決定主体は取締役ではなく「取締役会」であることが明記されていたこと、そして、その場合、株主は、個別の報酬額又は具体的な報酬決定の過程について取締役会議事録に何らかの記載がなされることを期待するのが合理的であることに鑑みると、具体的な報酬の最終決定権者を取締役個人とする再一任を認めることは、少なくとも本件においては認めるべきではなかったといえる。¹⁴⁾

もっとも、実際に上場会社においても少なからず再一任がなされている現実に鑑み、¹⁵⁾本稿では再一任を認めた上で議論を進めることとする。

ものの、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定を取締役に再一任するためには株主総会の決議を要するものとする「会社法制（企業統治等関係）の見直しに関する中間試案」（平成30年2月14日）のA案は、再一任が361条に照らして問題があることを示唆しているようにも思われる。

13) また、最高判昭和31年10月5日は、一旦決定された報酬が支給されないため、取締役が報酬の支払いを求めた事案であり、真の争点は、報酬決定を撤回する意思表示が有効か否かというものである。その意味でも、本件にそのままあてはめることに疑問がある。

14) なお、本件の場合、第657回取締役会において具体的な報酬決定がなされたと解する余地もある。しかし、同取締役会はY1による本件報酬決定の後に開催されたものであること、本件報酬決定に基づき既に部分的に実行された約3億円の支払いを前提とするものであることに照らすと、やはり具体的な報酬決定の最終決定権限は、取締役会ではなく取締役（Y1）にあったものと考えられる。

15) 日本経済新聞2019年9月27日朝刊19面によれば、2019年3月決算の上場会社の約3割が、役員報酬の支給額などの最終決定権を社長に一任しているとのことである。

3-2. 論点② 具体的な報酬決定が善管注意義務違反・忠実義務違反になり得るか

本判旨 (ii) は、(a) 再一任を容認すると、再一任を受けた代表取締役に対する他の取締役及び取締役会の監視監督機能が働かないこと、また、(b) 具体的な報酬決定は職務の遂行（業務執行）であることを理由に、具体的な報酬決定が善管注意義務違反・忠実義務違反になり得るとする。判旨 (ii) の結論に賛成であり、(b) の理由付けにも賛成である。具体的な報酬額の決定は業務執行の決定として取締役委任に委ねられ（会社法 362 条 4 項柱書、同条 2 項 1 号）、委任を受けた取締役はその職務遂行にあたり取締役として善管注意義務・忠実義務を負う¹⁶⁾。しかし、(a) の理由付けは、仮にそれが取締役会への一任の場合には、株主総会において取締役の報酬総額が決議され、その枠内である限り、具体的な報酬決定が善管注意義務違反・忠実義務違反にならないことを導くのであれば、(b) の理由付けとも矛盾し得るものであり、疑問がある¹⁷⁾。

そもそも論点②につき、会社法 361 条の趣旨を、株主総会において報酬総額を画するという意味での「お手盛り防止」のみに求めるのであれば、本判決において被告ら及び A 社が主張したとおり、株主総会で決議された取締役の報酬額の総額の枠内で報酬決定された場合には善管注意義務違反になり得ないことになる¹⁸⁾。しかしながら、本判決は、361 条の趣旨について明らかにしていないものの、判旨 (ii) において、総額の枠内で報酬決定された場合であっても善管注意義務違反・忠実義務違反になり得ることを認めた。これは、同条の趣旨が、

16) 畠田・前掲注 6) 88-89 頁。

17) 伊藤・評釈〔上〕 11-12 頁は、このほか、再一任を受けた取締役に対する他の取締役の監視監督義務を否定するのは適切ではないことを挙げる。

18) そして、伊藤・相当性 1746 頁によれば、このような考え方が従来の通説であったとされる（伊藤・評釈〔上〕 10 頁の指摘も同旨）。また、本件と異なり非上場会社の退職慰労金の支給に関する事案（株主ではあるが報酬支給の対象でもある原告（元取締役）が取締役に対して会社法 429 条に基づく損害賠償請求をした事案）であるものの、東京地判平成 19 年 6 月 14 日・金判 1271 号 53 頁は、「裁判所は、特段の事情がない限り、取締役報酬の多寡の実質的当否について、株式会社（株主総会）の判断に介入してはならないと考えられる」とし、同事件においては特段の事情が存在しないとして、原告の請求を棄却した。

単に報酬総額を画するという意味での「お手盛り防止」にとどまらないこと、あるいは仮にとどまるとしても、職務に対する対価性を著しく欠く報酬の支給は認めないとするのが任務懈怠責任を含めた法の趣旨であることを示唆するものであり、その意味で本判決は重要な意義を有するものである。¹⁹⁾

なお、ここで、本判決の意義につき、論点①と論点②の関係を踏まえて若干考察しておきたい。まず、上記のとおり、361条の趣旨につき報酬総額を画するという意味での「お手盛り防止」と捉えた上で論点①につき再一任を認めるとする立場は、報酬総額の枠内で報酬決定された場合には善管注意義務違反になり得ないとして、論点②につき任務懈怠責任を否定する立場と親和性があるといえる。逆に言えば、論点②につき任務懈怠責任を肯定する立場は、(a) 361条の趣旨につき報酬総額を画するという意味での「お手盛り防止」とは別異に解する立場、又は、(b) 具体的な報酬決定についての任務懈怠責任（会社法 423条）の有無につき、会社財産の流出防止という意味での善管注意義務にとどまらない義務違反、特に忠実義務違反を重視する立場と親和性があると考えられる。

もっとも、上記 (a) 又は (b) の立場に立ったとしても、論点①につき再一任を否定又は制限する見解に結びつくとは限らない。すなわち、例えば、上記 (a) につき、361条の趣旨を取締役による利益相反からの株主（会社財産）の保護と考えたとしても、株主総会決議が適法になされている限り、再一任を否定又は制限する法的根拠は同条からは導き出されないと解する余地がある。また、上記 (b) についても、論点②につき任務懈怠責任が生じる可能性を肯定すれば、

19) ただし、初めての下級審判例ではない。熊代拓馬「「お手盛り防止」の再検討」（神戸法学年報 32 号、2018 年）67 頁、74-75 頁が指摘するとおり、例えば大阪高判昭和 43 年 3 月 14 日・金判 102 号 12 頁は、平成 17 年改正前商法 269 条（会社法 361 条）の規制趣旨について、「取締役ないし監査役が、自己の受くべき報酬の額を自由に定めることができるものとする、その地位を利用してみずからの利益のみを図り、会社の利益をかえりみないおそれもあるから、このようないわゆるお手盛りを防止する」としており、お手盛り防止を単に取締役の報酬総額を画するものとはしていない。また、矢沢・前掲注 9) 228-229 頁は、取締役会による報酬の相当性の判断を容認し、その結果相当の範囲を超えた取締役会の決定が無効となり得ることを裏付ける裁判例として、大審院判昭和 4 年 6 月 5 日・新聞 3047 号 17 頁を挙げている。

あえて論点①につき再一任を否定又は制限する必要はないとも考えられる。²⁰⁾

論点①につき、ほぼ無条件に 361 条に反しないとして再一任を認めつつ、論点②につき、主として善管注意義務違反を理由とする任務懈怠責任が生じる可能性を肯定する本判決は、これらのいずれにも与さないようにも思われる（あえていえば、上記 (b) に関し、忠実義務違反ではなく善管注意義務違反としつつ、任務懈怠責任が生じる可能性を肯定すれば、再一任を否定又は制限する必要はないとする立場といえよう）が、結局のところ、本判決において、論点①と論点②を結ぶ論理的な関係は明らかにされていないといえる。ただ、それゆえに（つまり論理的な関係が明らかでないゆえに）、後述のとおり、論点③につき経営判断原則を適用し、その結果、論点④のとおり任務懈怠責任を否定することとなったとも考えられ、逆に言えば、論点①と論点②を結ぶ論理的な関係についてより深く考察されていれば、論点③と論点④について異なる結論が導き出された可能性もあり得る。その意味で、論点①と論点②の関係について考察することは、今後の課題であるといえる。

3-3. 論点③ 再一任を受けた取締役が自らの報酬決定を行ったことについて善管注意義務違反により責任を負うのはいかなる場合か

本判旨 (iv) は、具体的な報酬決定についていわゆる経営判断原則が適用されることを前提として、Y 1 は「本件報酬決定に至る判断過程やその判断内容に明らかに不合理な点がある場合を除き、本件報酬決定を行ったことについて善管注意義務違反により責任を負うことはない」とする。この結論については賛成する。報酬基準のない場合において再一任を認めることを前提とすると、具体的な報酬決定は取締役の職務執行として広い裁量を有することを認めざるを得ない。X もこの判断枠組みについては争っていない。また、具体的な報酬決定について、有能な取締役を確保するというメリット、リターンに見合うリス

20) 田中・前掲注 8) 167 頁は、「再一任を受けた代表取締役が恣意的な報酬等の決定をした場合には任務懈怠責任が生じるという解釈を前提として…再一任決議自体は無効ではないと解してよいのではないか」としている。ただし、具体的な報酬決定についての任務懈怠責任について、善管注意義務と忠実義務を分けず一体として論じている。なお、かかる見解に対しては、「再一任を受けた代表取締役に課される善管注意義務・任務懈怠

クを觀念し得ることから、裁判所による事後評価によって取締役の判断を委縮させないよう、経営判断原則を適用すべきであるとも考えられる。

しかしながら、特に株主総会で定められた報酬総額の限度額に実質的に条件が課されており、また、報酬基準等もない場合において、取締役会から無条件に再一任を受けた取締役が自身の報酬額を決定することについては、自らが受ける報酬と自らが遂行した職務の対価性の判断をいわばフリーハンドで決めることができるという点で利益相反の側面があり、経営判断原則をそのまま適用してよいか疑問がある。たしかに、定款又は株主総会で報酬総額の限度額が定められている限り、取締役間において利益が相反することはあっても、会社との関係で取締役の利益が相反することはないようにも考えられる。しかし、株主総会で定められた報酬総額の限度額に実質的に条件が課されている場合には、その条件との関係で支給される具体的な報酬総額が相当な範囲でない限り、会社との関係で利益相反が生じる余地があるといえる。

また、取締役が具体的な報酬決定に当たり「適切に権限を行使したか否かは、

責任による規律は、適切な対処法になりにくいというべきである」との批判がある（伊藤・評釈〔下〕23-24頁注23）も参照。

21) 伊藤・評釈〔下〕20-21頁は、本判決の判断枠組みは、経営判断原則が適用された最判平成22年7月15日・判時2091号90頁（アパマンショップ判決）と「基本的に同様のもの」とであるとする。吉井・前掲注6）5頁もこの点について同旨。しかし、本判決は、経営判断原則の適用を示したわけではないとする見解もある（高橋均「取締役の報酬決定と善管注意義務～監査役視点から考える～」（EY 新日本有限責任監査法人、情報センサー2020年4月号）10頁、12頁）。

22) 特に鳥山・前掲注6）119頁は、本判決は忠実義務が問題となる事案であるとして、経営判断原則の判断枠組みによることは適切ではないとする。また、高橋（英）・前掲注6）154頁は、利益相反関係のある本件について経営判断原則は適用すべきではないとしつつ、忠実義務違反ではなく善管注意義務違反の問題として、「Y I については、Y 2 よりも厳しい基準の下で、その善管注意義務違反の有無が審査されてよい」とする。しかし、両説とも、具体的な判断基準を提示するものではない。

23) なお、本判旨（iii）は、報酬総額の限度額の増額につき「将来の取締役の増員への対応や取締役の貢献意欲等の高揚のみを目的としたものではない」としており、そもそも株主総会で定められた報酬総額の限度額に実質的に条件が課されているとは考えていないものと思われる。しかし、増額の提案理由には、取締役の員数につき、同一の株主総会で選任され又は選任予定の8名から、最大で20名まで増員される可能性があることが明記されており、これを無視すべきではない。

基本的には、株主総会における取締役の選任・解任の過程を通じて、株主が決すべき」(本判旨 (iv)) とする点も、論点②について裁判所による相当性の審査を認めた趣旨と矛盾し得るものであり、果たして報酬決定について善管注意義務違反に当たるか否かの審査基準を緩やかに考える論拠として適切であるのか疑問がある。

さらに、本件のように額が確定している報酬については、会社法 361 条 4 項反対解釈から具体的な報酬額や報酬決定の方針について取締役の説明義務の対象とならないとすると、特に具体的な報酬決定について報酬基準もなく代表取締役に再一任される場合は、通常の職務執行の場合に比べて、株主の側が有する情報は極めて限られているといえる。²⁴⁾ そのような場合において、通常の職務執行の場合と同様に安易に経営判断原則を適用して善管注意義務違反の有無を判断することは、やはり究極において、論点②について裁判所による相当性の審査を認めた趣旨と矛盾し得る。情報開示が不十分であればあるほど責任追及が困難となるのは問題である。

なお、本判決の評釈において、本判決によって提示された基準以外の基準を提示するものもあるが、²⁵⁾ その是非について一概には判断し得ない。²⁶⁾

取締役の報酬の相当性に関する審査基準については今後の課題であるものの、

24) ただし、この点は令和元年会社法改正(令和元年法律第70号)により会社法361条4項中「第1項第2号又は第3号」を「第1項各号」に改められることによって解消されることも考えられる。

25) 例えば、高橋(均)・前掲注6)118頁は、「報酬決定を裏付ける個々の取締役の役割や会社が置かれた状況等を踏まえた合理的な判断を行っているか否かが報酬決定の適否を判断する基準となろう」「例えば、事業部門別の目標達成度合いや取締役としての貢献度等を考慮するなど十分検討した上で、最終的に配当の有無や会社の置かれた状況等を踏まえた合理的な決定を行っているか否かが、報酬決定に際しての具体的な判断基準となろう」とし、また、木下・前掲注6)131頁は、報酬額の決定という判断の「内容」について判断することは困難が伴うとし、「判断の過程について審査し、そこに著しい不合理がなければ判断内容についても著しい不合理があるとはいえない」とする。

26) 高橋(均)・前掲注6)118頁については、考慮すべき要素が例示的なものにとどまっている。また、木下・前掲注6)131頁についても、「内容」と「過程」と峻別して判断基準とすることには疑問がある(例えば、利益が飛ぶ程度の報酬額であることは判断の「内容」の問題なのか、それともそのような報酬額であることを踏まえて判断すべきとする「過程」の問題なのか、判然としない)。

本判決は、特に再一任を受けた取締役による、自身の報酬決定を含む報酬決定が善管注意義務違反となる場合の基準を示した点においても重要な意義を有する。

3-4. 論点④ 本件報酬決定につき善管注意義務違反が認められるか

本判旨 (v) は、(a) Y 1 が、特別手当として自らに 15 億円を支給する場合のA社のリスクや特別手当の金額の妥当性等を十分検討した上で、本件報酬決定をしたこと、(b-1) 本件報酬決定の時点に近接する本件業績予想において第 113 期の売上高及び営業利益がそれぞれ前年度比約 1.5 倍増、約 2 倍増と予想されており、実際もその予想と近似したものとなったこと、(b-2) 第 113 期の経常利益及び当期純利益が本件業績予想を下回することは、本件報酬決定の時点では予測困難であったこと、(b-3) Y 1 は、第 113 期の業績の予想ないし予定を何ら考慮せずに本件報酬決定を行ったことをうかがわせる事情は見当たらないこと、(c) Y 1 が増額に見合うだけの貢献をしていなかったと認めるに足りる証拠はないこと、(d) 取締役が増員した場合や取締役の働きによりA社に利益がもたらされた場合に限って報酬増額を認めるとされていたわけではないこと等を理由として、「本件報酬決定に至る判断過程やその判断内容に明らかに不合理な点があるということとはでき…ない。」とした。

しかし、以下の理由により、本判決の事案において異なる結論を導くことも可能であったのではないと思われる。

すなわち、まず、(a) の点は、要するに、Y 1 は自らの特別手当を 15 億円ではなく 3 億円とするのが妥当である旨、Y 2 らの協議等を受けて「十分検討」したとするものである。しかし、本件部内検討資料の「法務部の見解」に「既に支払済みの特別手当 3 億円以上の報酬増額の決定（支払）を行うのは避けるべきである」とあるとおり、少なくともA社法務部は、Y 1 の第 113 期の報酬総額の対前年度の増額分を 3 億円に限るべきであるとしていたものと解される。採用されたC案も法務部の見解と同趣旨であるように読める。にもかかわらず、本件報酬決定に基づく第 113 期の Y 1 の報酬総額の対前年度の増額分は 5 億 7100 万円となっており、X が主張した損害額も 5 億 7100 万円である。その 5 億 7100 万円全額はさておき、少なくとも差額分の 2 億 7100 万円の増額については、む

しろ客観的な資料に反するものであり、それにもかかわらずその点について何ら検討されていないことに鑑みると、本件報酬決定の判断過程は明らかに不合理であると考える余地がある。(b-3)、(c) 及び (d) の理由付けはY 1 がA社の業績予想や、自身の貢献度、その他の増額事由について検討したことを裏付けるものではない。

また、(b-1) から (b-3) の点については、要するに、本件報酬決定時点において少なくとも売上高及び営業利益が前年度より増えることが予想されていれば、当期純利益がマイナスとなったとしても、また、Y 1 の報酬を約5億7000万円増額すると、A社の決算が最終的には赤字になることが予想できたとしても、報酬決定の判断過程及び判断内容は明らかに不合理ではないとする。確かに、²⁷⁾ 本件提案理由に「実際の取締役の報酬額の決定は、当該時点における当社の売上及び利益その他諸般の事情を考慮の上行う」とされていることを踏まえると、売上高及び営業利益が前年度より増えていれば、少なくとも報酬を増額すること自体は「明らかに」不合理ではないようにも思われる。しかしながら、Y 1 の報酬総額が1億円を超えるようになった第110期（平成23年11月期）以降のY 1 の報酬総額と当期純利益との関係を見ると、第110期は当期純利益が約16億円でありY 1 の報酬総額（1億3600万円）との間に著しい不均衡は見られないものの、第111期（平成24年11月期）はそもそも約15億円の当期純損失であったにもかかわらず前年度に比べて約3億3000万円増額し、報酬総額は4億6500万円であり前年度の報酬総額の約3.42倍になっている。また、第112期の当期純利益は約4億円にすぎないところ、その9割以上がY 1 一人の報酬総額の増加分（約3億7000万円）に充てられることになる。このような経緯に照らすと、本件報酬決定の判断内容について「明らかに」不合理である

27) 控訴審判決は、A社の第113期の当期純利益の予想を5億円とする本件業績予想が本件報酬決定よりも前であることを理由に、そもそも本件報酬決定の時点で第113期の当期純利益を把握できなかった可能性があるとし、「Y 1 の報酬を約5億7000万円増額すると、A社の決算が最終的には赤字になることが予想できたということには疑問の余地がある」とする。しかし、本判決は、本件報酬決定の時点で本件業績予想の内容を「予想していたと推認するのが相当である」としている。よって、少なくとも本判決の考えに基づけば、本件報酬決定の時点で、Y 1 は、本件業績予想どおり、第113期の当期純利益を5億円と予想していたことを前提とすることは何ら問題ないと思われる。

と考える余地がある。²⁸⁾

さらに、(c) 及び (d) の点については、売上高や営業利益の増減にかかわらず、また、Y 1 が自身の貢献度その他の増額事由について何ら立証しない場合においても、その報酬決定の判断過程及び判断内容が「明らかに」不合理となることはないとするものであるが、それでは判断過程及び判断内容が、株主及び他の取締役にとって不透明であればあるほど「明らかに」不合理とされなくなるおそれがあり、このような運用は、論点②において具体的な報酬決定について裁判所による相当性の審査を認めたことと背理する。²⁹⁾

なお、本件報酬決定につき Y 1 の善管注意義務違反を認めた場合、その損害額が問題となる。この点、上記差額分の 2 億 7100 万円を損害額とする考えもあり得るが、本件業績予想における当期純利益 5 億円と Y 1 に支払われた第 113 期の報酬総額の前年度からの増額分 5 億 7100 万円との差額である 7100 万円（約 7000 万円）とするのが妥当であると考えられる。実際、A 社の第 114 期及び第 115 期の各有価証券報告書によれば、Y 1 は第 114 期に 5200 万円、第 115 期に 1700 万円、計 6900 万円（約 7000 万円）を A 社に返金しているようである。

28) 弥永・前掲注 6) 3 頁は、「当期純利益の実績（ほぼ隔年で純損失計上。第 112 期の純利益は約 4 億円）または第 113 期の業績予想（5 億円）と、6 億円弱という増加額とは不均衡である（純利益が全部飛ぶ）」という評価はありうるのであり、明らかに不合理な判断内容であったといわれても仕方がないかもしれない。」としている。なお、平成 29 年 2 月 24 日に開催された A 社の第 115 回定時株主総会において、取締役の報酬総額を年額 5 億円以内に改定する議案（会社提案）が可決されたところ（当該会社提案は 9 名の株主による株主提案の内容と同一の内容である）、当該株主総会の招集通知において、かかる株主提案の提案理由が示されており、これによると、A 社の「2011 年 11 月期から 2015 年 11 月期〔注：第 110 期から第 114 期〕までの過去 5 年間の純利益は、16 億円、△ 15 億円、4 億円、△ 4 億円、2 億円であり、平均すると 6 千万円にすぎない。また、2016 年 11 月期〔注：第 115 期〕も第三四半期までで 29 億円の赤字である。にもかかわらず、Y 1 の一昨年〔注：第 113 期〕の報酬は年額 14 億円であり、昨年の報酬は 9 億円であり、事業の規模や業績に比べて著しく均衡を欠いている。そこで、取締役の報酬を適正化して赤字の縮小を図るべきである。」とされている。第 113 期以降の業績を考慮したものではあるとはいえ、第 113 期の Y 1 の報酬について、A 社の事業の規模や業績に比べて「著しく」均衡を欠いていると明記しており、本件報酬決定の判断内容自体が「明らかに不合理」であったことの論拠となり得る。

29) 伊藤・評釈〔下〕21 頁は、報酬基準がないというだけで本件報酬決定の過程が「明らかに不合理」であったということにはならないとする。この点には賛成する。

3-5. 論点⑤ 本件報酬決定が株主の合理的意思に反するか³⁰⁾

本判旨 (iii) は、「取締役会の再一任を受けて各取締役の具体的な報酬額を決定する代表取締役は、株主の意思に反するような内容の報酬決定をした場合には、株主総会決議に反する報酬決定をしたものとして法令等の違反ないし善管注意義務に違反したというべきである」ところ、Y 1 は「株主の合理的意思に反して本件報酬決定をした」³¹⁾ので「善管注意義務違反がある」としたXの主張に対し、特に売上及び利益を考慮の上報酬額を決定するとされている旨の本件提案理由の記載及び、第 114 回定時株主総会において本件各株主提案が低い賛成率で否決されたことを理由として、本件報酬決定が株主の合理的意思に反するものではないとする。

しかし、本件提案理由には、「取締役は今後最大で 20 名まで増員される可能性があること」などを前提として、「将来の取締役の増員への対応や取締役の貢献意欲や士気を高めることに主眼を置く」ものであり、「改定後の報酬額総額に従って報酬額を急増させることを企図したものではな³²⁾い」と明記されているところ、取締役が増員されていないにもかかわらず、Y 1 の報酬額を前期に比べ約 7 割増加させるという内容の本件報酬決定は、本件提案理由と明らかに矛盾³³⁾していると言わざるを得ない。本判決は、売上及び利益が前年比で増加していることを理由として、その矛盾が本件提案理由に照らしても正当化されているかのように認定する。しかし、報酬総額の限度額を決め、また、その具体的配分について取締役会に一任する株主総会決議の時点において、株主が業績、特

30) 控訴審判決では、本件報酬決定が株主の合理的意思に反するか否かは争点とされていない。

31) Xの論拠は明らかではないが、例えば東京地判平成 19 年 6 月 14 日・金判 1271 号 53 頁は、「取締役の報酬…の額の決定は、法令の定めに従うほかは、各株式会社の自治に委ねられた事項であり、定款…又は株主総会決議により、会社の所有者（出資者たる株主）の意思を反映して決定するというのが、わが国の会社法制である」としている。

32) 本件株主総会開催直前の取締役の員数は 7 名であるが、本件株主総会の招集通知によれば、本件株主総会において 8 名の取締役を選任するとされていた。本判決により認定された事実によると、第 112 期の取締役の員数も 8 名であったことを踏まえると、取締役は増員されていない。

33) 弥永・前掲注 6) 3 頁も同旨。

に当期純利益・純損失を予測することはできない以上、売上及び利益が前年比で増加していることのみを理由として正当化することには疑問がある。本件提案理由は、取締役の報酬総額の上限額の引き上げは、主として 20 名程度まで取締役の増員を目的としたものであると考えるのが合理的かつ自然であり、株主の合理的意思もその点にあるといえる。つまり、個々の取締役の基本報酬額の増額や賞与（特別手当を含む）の支払いの有無及びその額については、「売上及び利益」や「業績等」及び、暗黙の前提として配当性向等を考慮するとしても、あくまでもその増額された 30 億円の限度額の範囲内で 20 名程度の実績者の報酬を支給することになることを踏まえた上で決定することを認めるというのが株主の合理的意思であると考えられる。³⁴⁾

さらに、確かに第 114 回定時株主総会において、本件各株主提案、すなわち、取締役の報酬総額を年額 5 億円以内とする議案及び「株主に虚偽の事実を提示して得た株主総会決議に基づき、報酬を受け取ったときは、取締役はこれを会社に返還しなければならない。」旨の条文を定款に追加する議案は、いずれも低い賛成率しか得られずに否決されている。しかし、本判決の口頭弁論終結日（平成 30 年 1 月 30 日）前である平成 29 年 2 月 24 日に開催された A 社の第 115 回定時株主総会において、取締役の報酬総額を年額 5 億円以内に改定する議案が会社提案（第 4 号議案）として可決されたところ、かかる提案は株主提案の内容と同一であり、その株主提案は「本件報酬決定は本件提案理由に反して被告 Y 1 に対し高額の報酬を支払うものであるとの認識を前提として」（本判旨 (iii)）³⁵⁾ いるものであることを踏まえると、当該定時株主総会決議が平成 29 年 1 月の Y 1 の取締役辞任後になされたものであることを考慮したとしても、本件報酬決³⁶⁾

34) 本件提案理由中の「取締役の貢献意欲や士気を高める」ためという理由は、「改定後の報酬額総額に従って報酬額を急増させることを企図したものではな」という本件提案理由に照らすと、仮に会社の業績に連動させずに支払うとしても、「売上及び利益」や「業績等」を考慮の上、段階的に行うものであつて、その限度は、本件部内検討資料の法務部の見解において示されたとおり、第 113 期においては Y 1 の増額分は（約 6 億円ではなくその半分の）3 億円が上限であると考えられる。

35) 株主提案の理由に「取締役の報酬を適正化して赤字の縮小を図るべきである。」とある。

36) 第 115 回定時株主総会の招集通知には、第 116 期の Y 1 の取締役報酬額を 2 億円以内とする旨の株主提案（第 6 号議案）につき、第 116 期の Y 1 の取締役報酬が 1 億円に達

定が株主の合理的意思に反するものではないとした本判決の結論に疑問が残る。

なお、仮に本件報酬決定が株主の合理的意思に反するとした場合、その効果について、総会決議遵守義務ないし忠実義務違反（会社法 355 条）となるのか、³⁷⁾それとも善管注意義務違反となるのか、あるいは一律に考えるのではなく総会決議の内容との関係で個別具体的に考えるべきなのか、また、仮に総会決議遵守義務ないし忠実義務違反とした場合、経営判断原則が適用されるのか否かについて問題となり得る。善管注意義務違反とした場合は論点③³⁸⁾に準じて考えられる。また、本件における Y 1 の持株比率は約 0.78 % であり、あまり問題は顕在化しないが、特に非上場会社において、再一任を受けた代表取締役が相当の持株比率を有する株主でもあるような場合、株主としての代表取締役の意思は、株主の合理的意思に含まれるのか否かについても、今後の検討課題であるといえる。

3-6. 論点⑥ 他の取締役の善管注意義務違反・監視監督義務違反は認められるか

本判旨 (vi) は、Y 1 に善管注意義務違反が認められない以上、また、Y 1 以外の被告らは、Y 1 が著しく不合理な報酬決定をしないよう相応の働きかけをした以上、Y 1 以外の被告らの監視監督義務違反はないとする。その結論に反対するものではない。³⁹⁾

しないことが確定しており、2 億円を超える可能性がないため、本議案は必要ない旨の取締役会の意見が付されており、また、結果的に提案株主から取り下げの申出があったことから、当該株主総会において付議されなかった。このことは、Y 1 が取締役を辞任していなければ異なる判断がなされた可能性を否定するものではないが、他方で Y 1 の報酬が過大であると認識されていた可能性を否定するものでもない。

37) 伊藤・評釈〔上〕12 頁及び畠田・前掲注 6) 89 頁は総会遵守義務違反の問題とする。ただし、畠田は、論点⑤につき本判決に賛成する。伊藤は、「本件各株主提案が否決されたという事実は、本件株主総会決議をした株主の合理的意思を探る材料としては、必ずしも適切ではないように思われる。」とするが、本判旨 (iii) の結論について明示的に反対するものではない。

38) 第 113 期有価証券報告書によれば、A 社の発行済株式総数は 31,995,000 株、Y 1 の所有株式数は 251,154 株とされている。

39) もっとも、Y 2 が、本件協議の結果、平成 26 年 3 月 6 日、Y 1 の報酬総額は 14 億円

なお、控訴審判決は、控訴人（本判決の原告X）の主張に引きずられたにすぎない可能性もあるものの、「本件協議の内容が明らかに不合理であるとはいえないから、これを前提とするY2らについての善管注意義務違反等の主張は理由がな」いとしており、あたかも監視監視義務違反に経営判断原則が適用されることを前提としているようにも思われる。しかしながら、監視監督義務⁴⁰⁾について、経営判断原則を適用して免責することは認めるべきではない。本判決もY2らの責任について経営判断原則の適用を認めるような認定はしていない。

4. 結びにかえて

本判決（及び控訴審判決）については多数の評釈があるものの、特に会社法361条の趣旨と具体的な報酬決定に関する任務懈怠責任の性質の関係や株主の合理的意思（論点⑤）の位置づけを含めて、論点相互の関係を意識して論じたりしたものは少ないように思われる。また、事実認定（論点④）についても、紙幅の都合のためか、そもそも言及されていないか、言及されてもごくわずかにとどまっているように思われる。

本判例研究は、できる限り論点相互の関係が明らかになるように論じたつもりである。また、論点③につき本判決（及び控訴審判決）と同じ判断基準をとったとしても、論点④につき本判決（及び控訴審判決）とは異なる事実認定がなされる可能性はないのだろうかという観点から、なるべく丁寧に事実認定をするよう心がけた。論点④につき、仮に任務懈怠責任を認めた場合の損害額についても考察した点も、本判例研究の特徴の一つであると考え。もっとも、事実認定については、結論から演繹的に考察した面も否定できず、また、論点相互の関係の考察についても問題提起にとどまっている。論点相互の関係、なか

程度とすること（その場合Y1の報酬の増額分は3億円ではなく約6億円となる）が妥当であるとしてその結果をY1に伝えたことが、果たして監視監督義務を尽くしたものといえるのかについては、上記論点④記載のとおり、疑問が残る。

40) 例えば、岩原紳作編『会社法コメンタール9 — 機関 (3)』（商事法務、2014年）〔森本滋〕248-249頁は、「監視・監督義務違反に係る任務懈怠の判断に際して、経営判断原則による保護が与えられないことについてほぼ異論がないとされている」とする。

んずく、361条の趣旨と具体的な報酬決定に関する任務懈怠責任の性質の關係の考察については今後の研究課題としたい。

また、本件では唯一の社外取締役（Y5）が、結果的には取締役会において否決されたものの、報酬総額の上限を10億円から50億円に引き上げる案に、Y1とY5のみが賛成していたようである。そのこと自体は何ら責任問題を惹起するものではないが、報酬決定手続において社外取締役が果たす役割を考えるにあたって、社外取締役の社外性のあり方も含めて、検討すべき課題である。

さらに、本判決は、論点②において忠実義務違反の可能性について触れながら、論点③以下においては忠実義務違反には言及せず、もっぱら善管注意義務違反のみを問題としている。相当性の判断基準と善管注意義務及び忠実義務との關係を考察する必要がある。これらも今後の研究課題としたい。

ところで、令和元年会社法改正（令和元年法律第70号、令和3年3月1日施行予定）により、監査役設置会社（大会社かつ上場会社に限る）及び監査等委員会設置会社の取締役会においては、取締役の個人別の報酬等の内容を定款又は株主総会の決議で定めた場合を除き、「取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針として法務省令で定める事項」を取締役会で定めなければならないこととされた（会社法361条7項）。かかる事項には、「取締役…の個人別の報酬等…の額又はその算定方法の決定に関する方針」⁴¹⁾のほか、再一任をする場合には再一任を受けた者とその権限の内容を明示するとともに、再一任を受けた者によりその権限が「適切に行使されるようにするための措置を講ずることとするときは、その内容」⁴²⁾も含まれることが予定されている。また、上場会社の有価証券報告書の記載事項を規律する内閣府令の様式も、既に役員報酬等の額の算定方法の決定に関する方針の有無、方針を定めていない場合にはその旨、方針の決定権限を有する者の氏名・名称、権限の内容及び裁量の範囲を記載する等する方向で改定されており、また、今後も同様の方向で改正

41) 法務省により令和2年9月1日に公表された会社法施行規則（改正案）98条の5第1号。

42) 同上第6号。

43) 平成31年1月31日内閣府令第3号による改正・同日施行。第三号様式「有価証券報告書」(38) 役員の報酬等、第二号様式「有価証券届出書」(57) 役員の報酬等。

されていくと思われる。

そのため、今後は、特に上場会社において、本判決のように、具体的な報酬額の決定につき取締役会から再一任を受けた取締役が恣意的に報酬を決定する余地は少なくなり、⁴⁴⁾本判決はその存在意義を失うようにも思われる。

これらの動向も踏まえて、あるべき経営者報酬の決定方式や決定内容について研究を継続したい。

(本稿は令和元年会社法改正の施行日前に脱稿した。本稿において言及する会社法の規定は、特に記載がない限り、同改正法の施行前の規定を指す。)

(本学法学部非常勤講師)

44) なお、石山・前掲注6)12頁は、「今後は、上場企業において、一部の役員が支給基準もないまま理由が明らかでない高額報酬を決定することは許されなくなる」とする。